

令和4年度第1回総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会の評価結果等

I 個別研究成果の評価の結果

1 外部評価結果

労働政策研究・研修機構が公表する個別研究成果については、総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会において評価を決定することとしている。

令和4年6月7日に開催された令和4年度第1回リサーチ・アドバイザー部会においては、令和4年3月までにとりまとめられた9点の個別研究成果について、各2名の外部評価者が事前に作成した評価票に基づき議論が行われ、以下のとおり成果12点の評価が決定した（前回議論済の3点を含む）。

S：大変優秀 (3点)	A：優秀 (2点)	B：標準 (1点)	C：要努力 (0点)	D：レベル不足 (0点)	平均点
1件	10件	1件	0件	0件	2.0

2 調査研究への反映

各個別研究成果につき2名の外部評価者から出された評価意見に対して、研究担当者は文書でリプライを作成・回答するとともに、今後の調査研究活動に反映する。

II 調査研究テーマの評価の結果

1 外部評価結果

労働政策研究・研修機構が実施する調査研究に対する評価を厳正に行うため、総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会において、調査研究テーマの評価を決定することとしている。

同部会においては、第4期プロジェクト研究サブテーマ14本の事後評価について、内部評価の報告を踏まえて議論が行われ、以下のとおり外部評価が決定した。

プロジェクト研究テーマ/ サブテーマ			評価結果
I	雇用システムに関する研究	1 雇用システムに関する研究	<p>当機構若手研究員が、内外の研究者の参画も得て立ち上げた組織横断的プロジェクトで、直ちに直接的な政策貢献が期待されるタイプの研究ではなく、海外調査も含めて比較的ロングレンジの調査分析を進めてきた。コロナ禍もあり海外調査班、企業調査班のスケジュールの遅れがあり、成果のとりまとめ点数も多くはないが、労働政策の対象範囲が広がるなかで「結婚意向と昇進希望の関連や、通勤時間と生活時間の分析」などについては、今後の労働政策上の議論になり得る有益な報告であると、厚労省から評価された。残された課題等に対応するため、第5期においては、労働政策の対象範囲の拡大を念頭に蓄積した比較的大規模なデータを有効活用することにより、同一企業での長期勤続から、転職型のキャリアや未婚者の生活課題等に視点を広げて二次分析を行う予定。</p> <p>また、本テーマは緊急的な対応を要するテーマ等を受け入れる器としても機能しており、令和2年度に「新型コロナプロジェクト」、令和3年度には「外国人労働者の受け入れと労働市場構造」をそれぞれ新たに盛り込み、拡充してきたところ。</p> <p>特に「新型コロナプロジェクト」は、理事長の指揮の下、緊急的に立ち上げた組織横断的プロジェクトであり、外部研究機関・研究者と連携しつつ機動的に個人・企業パネル調査(計13回実施)、国内外の情報収集・統計分析を行い、HP特設サイトを活用しつつ「スピード」を重視して緊急コラム、分析レポート、プレスリリース、統計情報、海外情報等300件を超す成果の迅速な公表に努めてきたところ。パネル調査結果等は、国会や政府、メディア等で多数活用されるとともに、外部研究者へデータを提供し、二次分析結果を用いてワークショップ開催・書籍刊行を行った。また、雇用調整助成金の特例措置に関しては、引き続き政策効果の検証を行う予定。当機構に大きな役割として求められている、①内外研究機関・研究者との共同研究、②若手研究者の育成、③パネルデータの提供などに多大な貢献のあった研究テーマであると評価する。</p> <p>引き続き、上述の3点の役割を果たしていくこととし、個人(7回分)・企業(6回分)パネル調査結果データを、若手研究者を含めて内外研究者に提供し、二次分析に基づき、9月にワークショップ開催、令和4年度中に書籍刊行予定。</p>
II	人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究	2 生涯現役社会の実現に関する研究	<p>喫緊の政策課題である高齢者の就業促進については第2期中期目標期間より取り組んでおり、基幹調査の一つと位置付けている企業・個人アンケート調査・分析等を計画どおり実施するとともに、「高齢期キャリアの男女比較」の視点等を盛り込んで最終報告書、一般書籍を刊行した。本研究テーマの成果は厚労省審議会等において長年、活用されており、OECDの国別レビューにも対応した結果、同報告書に本テーマの研究成果が活用された。また、雇用されない働き方の選択肢が広がるなかで、セカンドキャリアや社会貢献活動等もテーマに盛り込んでより幅広い調査研究を進めており、研究成果は、厚生労働省をはじめ政府の各種会議で活用されており、引き続き、改正高年法の就業確保等措置の企業やNPOにおける取組み事例や労働者協働組合法施行後の実態把握等より幅広く政策貢献に努める。</p>
		3 非正規労働者の処遇と就業条件の改善に関する研究	<p>非正規労働者の処遇改善やキャリアアップは政府の重要な政策課題であるとともに、労使・一般の関心も高いテーマである。派遣法改正前後の状況把握・変化については、リサーチアドバイザー部会委員のアドバイスも踏まえ、同一の派遣元労働者派遣事業者を対象に、同一労働同一賃金の施行状況やコロナ禍の影響も調査項目に加えてパネル調査を実施。同調査のデータは貴重で価値が高いと評価された。加えて、企業における同一労働同一賃金の対応状況に関するアンケート調査とヒアリング調査を実施。前者は令和2年12月に記者発表し、複数のマスコミに取り上げられ、後者の成果は厚労省HP(ポータルサイト)で紹介されるなど、政策貢献の高いテーマと評価する。</p>
III	技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究	4 技術革新、生産性と今後の労働市場のあり方に関する研究	<p>労働力需給推計に関する研究の成果については、2018年度版の労働力需給推計(全国推計)および都道府県別試算を公表。これまでの成果を含め、年金財政の検証をはじめ政府全体で5年間に180件以上活用されており、大きな政策貢献を果たしている。技術革新の雇用に与える影響の研究については、担当研究員の交代などにより遅れが生じ、自動化技術が雇用に与える影響を推計するための個人アンケート調査の実施が最終年度にずれ込んだため、令和4年度以降、0-NETの数値情報等も併せて活用しつつ、より詳細な分析を実施する。</p>
		5 地域における雇用機会と働き方に関する研究	<p>令和2年度に総務省『就業構造基本調査』の個票データを分析し、地域移動が女性の就業と賃金へ負の影響を与えている可能性について検証するとともに、市町村別の産業構造や人口構成の指標を併せたデータを用いて失業の規定要因を分析し、それぞれディスカッションペーパーにとりまとめた。令和3年度はコロナプロジェクト個人パネル調査データを用いて、地域雇用の視点から二次分析を行った。</p> <p>厚労省からコロナの影響の地域差に配慮した地域雇用政策の検討に活用予定と評価されたが、他府県に及ぼす影響や産業・業種間の波及効果の分析は今後の課題としたい。</p>

IV	働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究	6	労働時間・賃金等の人事管理に関する調査研究	<p>コロナ禍で急速に導入が進んだテレワークについては、厚労省からの要請を受け、コロナ個人・企業パネル調査に関連質問項目を追加し効率的に調査を実施した。調査結果については、令和4年版労働経済白書に活用予定。同時に、諸外国(英米独仏EU)の雇用型テレワークに関する法制度の研究を立ち上げ、これまでの研究蓄積を活用しつつ文献調査等を実施。厚労省検討会に中間報告を行い、報告書を取りまとめた。管理職・非管理職に着目した労働時間研究では、これまでに実施した調査を踏まえ、最終取りまとめを行った。安衛研との過労死等事案の共同研究においても着実に成果を出した結果、共同研究の延長を要請され、第5期においては、働き方改革関連法のインパクトについては、引き続き取組みつつ、新たに格差・ワークエンゲージメント・健康等を視野に入れながら研究を進める。また、喫緊の政策課題である賃金の引き上げについては、引き続き調査研究が求められていることから、まずコロナ禍と中長期における賃金の動向を多角的に分析するとともに、賃金の上方硬直性に係る論点を整理したレポートをとりまとめたところ。</p>
		7	育児・介護期の就業とセーフティネットに関する研究	<p>長年に亘り高い政策貢献を果たしているテーマで、令和3年度は特に、コロナ禍における非正規雇用の女性やひとり親家庭への経済的影響・貧困等について、個人パネル調査データ等の二次分析やNHKとの共同調査を緊急的に実施するとともに、厚労大臣や内閣府研究会へのレク、国会質疑への出席要請にも対応した。これまでの研究蓄積があったからこそ迅速に対応できたものである。また、育児研究・介護研究とともにプロジェクト研究成果の最終報告書の取りまとめが完了している。第5期は初年度から基幹アンケートの一つに位置付けた子育て世帯調査を実施予定であり、これまで蓄積してきた豊富なデータを活かし経年変化を見つつ、経済的貧困のみならず、時間の貧困やテレワークの活用、健康、ウェルビーイング、働く側の視点での賃金等の視点も盛り込みながら、研究に取り組む。国会における男性育休関連の審議については担当研究員が参考人として出席。引き続き、JILPTの豊富な知見と経験を活かし、女性活躍、両立支援等に係る政策の企画・立案や政策の効果検証等、厚労省の政策をリードする研究として進めるとともに、政策対象の広がりに対応して転職型のキャリアや未婚者の生活課題等に視点を広げて取り組む。</p>
V	多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究	8	職業能力開発インフラと生産性向上に向けた人材の育成に関する研究	<p>厚労省からの要請も適宜、盛り込んだ厚みのある研究計画ではあったが、成果の取りまとめが全体的に遅れ、優先度の高いものから成果の取りまとめに取り組んだ。ミドルエイジの転職に関するアンケート・ヒアリング調査結果を最終年度に労働政策研究報告書等としてとりまとめたところであるが、同調査の個票データと日本版0-NETの数値情報を職業でマッチングしたデータを用いて二次分析も実施。今後、ますます重要性が増す研究テーマであり、残された課題としては先行研究は多くないが喫緊の政策課題である、デジタル人材の育成・能力開発に焦点をあてた調査研究を進めていく。</p>
		9	若者の職業への円滑な移行とキャリア形成に関する研究	<p>長年の豊富な研究蓄積を活かし、独自のアンケート・ヒアリング調査、政府統計等の二次分析を計画的に実施している。令和元年度の「就業構造基本調査の二次分析(8回目)」は就職氷河期世代が置かれた状況を把握したものであり、他の機関では実施できないもの。担当研究員は、政府各種会議において委員を務めるとともに、国会・政府・与党関係者へのレク等で幅広く活躍。コロナ禍の影響を調査項目に追加して行った第5回若者ワークスタイル調査(2001年開始)の分析を中心に最終報告書を取りまとめた。多くの成果や人材が長年、政策の企画立案に貢献している研究テーマである。若者ワークスタイル調査については引き続き、基幹アンケートのひとつとして位置付け、リサーチ・アドバイザー一部会における指摘を踏まえて「地方版」を早速、令和4年度に実施するとともに、長年の調査研究に基づく大規模な蓄積データの多角的な分析が期待される。</p>

VI	全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究	10	労働者の主体的なキャリア形成とその支援のあり方に関する研究	キャリアコンサルティング協議会と連携し、数次に渡り、キャリアコンサルティングの状況について調査を行うとともに、ハローワークの業務データ、既存のアンケート調査結果等を活用し、公的職業訓練の効果検証について、厚労省と緊密に連携して行うとともに、コロナ禍前後の個人のキャリア意識調査の連続実施や、オンラインキャリアニーズ調査などに取り組んだ。関連協議会や厚労省との連携・協力により調査対象者リストや行政記録情報等の活用が可能となり、効率的・効果的に調査研究を進めており、JILPT ならでの研究テーマと評価する。今後は、デジタル化の急速な進展に対応したキャリアコンサルタントの役割等に関する研究などに取り組む必要がある。
		11	職業情報、就職支援ツール等の整備・活用に関する研究	厚生労働省の「日本版 O-NET(職業情報提供サイト)」の立ち上げ時から職業解説・数値情報を提供している。長年の職業研究の蓄積がなければ、これほど迅速かつ的確には対応できず、JILPT ならでの研究テーマと評価する。政策に直結した貢献である数値情報の整備に留まらず、同数値情報を活用した二次分析等の応用研究を外部研究者との共同研究として展開。はじめて JILPT の研究に参画するロボット(自動化)と経済活動等に造詣の深い外部研究者もおり、知見のない新たな研究領域により幅広く対応可能なネットワーク構築まで広がった研究活動を展開するなど、政策貢献と学術研究の両面における非常に有用な研究テーマと評価する。 また、各種就職支援ツールの研究開発については、コロナ禍前からWEB化を計画的に進めており、働き方や就業意識が多様化するなかで、今後は、各種就職支援ツールが属性ごとのような効果があるのかについて分析・研究の実施、ツールの改善が求められる。
		12	職業相談・紹介技法と求職活動の支援に関する研究	研究と研修の連携により研究内容、研修プログラム(研修マニュアル) 両方の内容が向上する効率的な仕組みとなっており、ハローワーク等の第一線の現場・職員を巻き込んだ双方向での実験的な研究は JILPT 以外での実施は困難である。残された課題として、人口減少下において、失業・休業中の求職者のキャリアエンゲージメントの向上に関する研究(求職活動支援プログラム開発、ハローワーク職員の研修への展開を含む)を実施することが求められている。
VII	労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究	13	雇用社会の変化に対応する労働法政策に関する研究	コロナ禍以降、海外現地調査が叶わない環境のなか、従来から築いてきた強固なネットワークを活用し、オンラインによる海外の実態・最新動向の把握を行った。ドイツについては最終取りまとめが完了し、一般書籍も刊行した。中国は令和3年度に最終取りまとめ、イギリスは令和4年度を予定しており、本テーマにおいては多数の研究成果がとりまとめられ、日本での政策検討に大いに活用されているところ。 厚労省からの要請研究で対応した監督復命書等の分析や労災補償制度の4カ国比較法研究、フリーランスに関するヒアリング調査は、他の研究機関ではこれほど迅速な実施は困難な調査研究手法・成果と考える。 今後、これまでの比較法的研究手法に加え、グローバル化に対応し同様の課題を抱えている海外諸国の研究機関・研究者と連携・協力し、国際的な横串を刺した共同研究を推進・展開していくことが求められる。
		14	集団的及び個別労使関係の実態に関する研究	集団的労使関係に関する基礎研究については常時、政策ニーズに対応できる基礎資料を整備するとともに、確かな信頼関係に基づく労使ネットワークを構築しておくことが重要であり、他の研究機関で継続的に実施することが困難な研究テーマのひとつである。喫緊の政策課題である、ハラスメント規制等に係る研究については、厚労省からの要請を受け、企業、組合等へのヒアリング調査、裁判例の整理・分析、諸外国の法規制について、3年間で準備、対応しており、研究知見・専門人材を活用して複数の研究手法を駆使して調査研究を進めてきた。今後、喫緊の政策課題である賃金の引き上げに関しては、賃金交渉力を含めた労使交渉の実態・あり方に関する研究が求められている。

2 調査研究への反映

外部評価者から出された評価意見を今後の調査研究活動に反映する。

(参考) リサーチ・アドバイザー一部会委員 (敬称略)

荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
石田 浩	東京大学特別教授室特別教授
太田 聰一	慶應義塾大学経済学部教授
小倉 一哉	早稲田大学商学大学院教授
上林 千恵子	法政大学名誉教授
毛塚 勝利	元中央大学教授
島田 陽一	早稲田大学大学院法務研究科教授
武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授
中村 二郎	日本大学総合科学研究所客員教授
二村 英幸	元文教大学人間科学部教授
藤村 博之	法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授
松爲 信雄	東京通信大学人間福祉学部教授
○ 守島 基博	学習院大学経済学部教授

○ 部会長